

3. Круг Ф., Венцин М. Роль менеджмента знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №4. – С.78-80

4. Торндайк Э. Психология обучения взрослых / Пер. с англ. – М.: Учгиз, 1931. – 164 с.

5. Ф.А. фон Хайек. Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма / Пер. с англ. - М.: Новости, 1992. – 304 с.

6. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. – Томск: Изд. Томск. ун-та., 1997. – 392 с.

7. Чернышевский Н.Г. Основания политической экономики Джона Стюарта Милля // Избр. произв. – М.: Госполитиздат, 1948.

8. Dewey J. Human nature and conduct: an introduction to social psychology. N. Y., 930. P.XI

Получено 28.09.2001

УДК 378.113.1

А.Л.ШУТЕНКО

Харківський державний педагогічний університет ім.Г.Сковороди

КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ, ЩО Є У ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ

Розглядаються правила та порядок конкурсного відбору претендентів на посаду керівника закладу освіти, що є у загальнодержавній власності.

Специфіка трудової діяльності керівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності, потребує існування спеціальних правових норм, які разом із загальними нормами трудового права встановлюють особливий порядок виникнення трудових відносин для цієї категорії працівників з міністерствами і відомствами, в підпорядкуванні яких навчальні заклади знаходяться.

Згідно зі ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Для реалізації права на працю держава створює умови, що гарантують однакові можливості у виборі професії, роду занять та роботи, а також сприяє працевлаштуванню через державні служби зайнятості населення. Правовою формою реалізації права на працю керівників закладів освіти є контракт, тобто угода про роботу за керівною посадою з підпорядкуванням відповідним міністерствам і відомствам.

Наказом Міністерства освіти України від 26.06.1996р. внесено зміни й доповнення до Положення "Про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності" [3] (далі – Положення), згідно з якими пункти 1.2 і 1.3 приведені у відповідність з новим Законом України "Про освіту" [2] і викладені у та-

кій редакції:

"Відповідно до ст.20 Закону України "Про освіту" від 23.03.1996р. №100/96, ст.21 Кодексу законів про працю України, ст.4 Декрету Кабінету Міністрів України від 15.12.1992р. №8-92 "Про управління майном, що є у загальнодержавній власності", пункту 1 Постанови Кабінету Міністрів України від 30.01.1993р. №72 "Про заходи щодо організації виконання Декрету Кабінету Міністрів України "Про управління майном, що є у загальнодержавній власності" керівники закладів освіти, що є у загальнодержавній власності і підпорядковані Міністерству освіти і науки України, обираються за конкурсом згідно з розділом другим цього Положення і призначаються на посаду міністром освіти і науки України або особою, яка його заміщує, укладанням з ним контракту в порядку, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України "Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найманні на роботу" та цим Положенням.

Керівники закладів освіти України, що є у загальнодержавній власності і підпорядковані іншим міністерствам і відомствам України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду керівником відповідного міністерства, відомства України укладанням з ними контракту в порядку, визначеному пунктом 1.2 Положення, за попереднім погодженням із Міністерством освіти і науки України як центральним органом державної виконавчої влади по управлінню освітою".

Згідно з пунктом 2.1 Положення формою відбору кандидатів на посаду керівника закладу освіти, що знаходиться у загальнодержавній власності, є конкурс. Мета конкурсу – підвищити вимоги при доборі висококваліфікованих керівників закладів освіти, де провідна роль належить професійним та організаторським здібностям, моральним, загальнолюдським якостям, відданості претендента інтересам розбудови Української держави.

Конкурсне заміщення посади керівника закладу освіти (ректора, президента, директора, начальника) відповідно до пункту 2.3 Положення проводиться у разі: створення нового закладу освіти, змін в організації виробництва і праці, реорганізації, перепрофілювання закладу та з інших підстав; якщо керівник працює на умовах строкового договору (контракту) і термін цього договору (контракту) закінчується, а домовленості про продовження контракту на наступний термін між сторонами немає, тимчасового виконання обов'язків керівника закладу освіти одним з його працівників.

Рішення про проведення конкурсу приймає міністр або особа, яка його заміщує, про що видається відповідний наказ.

Конкурс призначається у такі терміни: якщо посада керівника вакантна, то не пізніше одного місяця до призначення, а коли посада зайнята, то не пізніше, як за два місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) і вивільнення посади керівника або змін в організації виробництва і праці.

Для проведення конкурсу рішенням міністра освіти і науки або особою, яка його заміщує, чи керівника іншого міністерства, відомства, в підпорядкуванні якого є навчальний заклад освіти, в кожному конкретному випадку проведення конкурсу створюється конкурсна комісія, до якої входять: представники Міністерства освіти і науки України, інших міністерств, що мають навчальні заклади, органів державної влади Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя, закладу освіти, фахівці галузі, до якої належить навчальний заклад, представник ЦК профспілки працівників освіти і науки України. Кількісний і персональний склад комісії, а також її голова визначаються і затверджуються наказом про оголошення конкурсу і створення конкурсної комісії.

Головним завданням конкурсної комісії є надання обґрунтованої пропозиції про те, кого із претендентів, які беруть участь у конкурсі, призначити на посаду.

Оголошення про проведення конкурсу та термін подання заяв, вимоги до претендентів та їхніх програм, матеріалів, що при цьому подаються, публікуються в засобах галузевої та місцевої інформації.

Для учасників конкурсу на заміщення вакантної посади керівника закладу освіти спеціальними нормами права встановлені кваліфікаційні вимоги, що визначають порядок проведення конкурсу.

У конкурсі на заміщення посади керівника загальноосвітньої школи, ліцею, гімназії, професійного училища, вищого навчального закладу I-II рівнів акредитації можуть брати участь громадяни України, які мають вищу освіту, високі моральні якості, організаторські здібності й досвід педагогічної роботи в закладах освіти відповідного профілю.

У конкурсі на заміщення посади керівника вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації можуть брати участь громадяни України, які мають, як правило, науковий ступінь доктора наук і вчене звання професора, високі моральні якості й організаторські здібності, глибокі професійні знання, досвід науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах відповідного рівня.

Після закінчення строку подання заяв протягом двох тижнів (але не пізніше терміну закінчення конкурсу) конкурсна комісія вивчає відповідність поданих претендентами матеріалів на участь у конкурсі

вимогам для заміщення цієї посади. За бажанням претендентів, а також за дорученням конкурсної комісії їм може бути надана можливість ознайомитися із закладом освіти, вивчити питання, пов'язані з виконанням обов'язків керівника, зустрітися з трудовим колективом, викласти свою програму. У випадку, коли є два і більше учасники, конкурсна комісія зобов'язана провести в закладі освіти рейтинг претендентів, які беруть участь у конкурсі. Згідно із статутом закладу освіти загальні збори, конференція трудового колективу, Рада закладу освіти на підставі матеріалів про претендентів, зустрічі з ними, а також можливого опитування науково-педагогічних працівників визначає рейтинг претендентів на посаду керівника закладу відкритим або таємним голосуванням і подає свої пропозиції конкурсній комісії.

На підставі співбесіди з кандидатами на посаду керівника, оцінок його праці на цій чи іншій посаді, результатів зустрічі із працівниками закладу освіти конкурсна комісія на своєму засіданні у складі не менше 2/3 членів комісії приймає рішення, кого із претендентів пропонувати на заміщення посади керівника відповідно до умов оголошеного конкурсу.

Рішення конкурсної комісії приймається відкритим або таємним голосуванням і вважається прийнятим, якщо за нього проголосували більше половини присутніх членів комісії. Якщо голоси розподілилися порівну, то до укладання контракту пропонується той претендент, за якого віддав голос голова комісії. У випадку, коли жоден із учасників конкурсу не отримав більшості голосів присутніх членів комісії, за рішенням конкурсної комісії може бути проведено повторне голосування. Конкурс вважається таким, що не відбувся, у тому разі, коли за підсумками повторного голосування жоден з учасників конкурсу не набрав необхідної кількості голосів або були допущені процедурні чи інші порушення порядку проведення конкурсу, встановленого цим Положенням. Конкурсна комісія складає протокол засідання, який підписують голова комісії і секретар.

Рішення конкурсної комісії розглядає колегія міністерства, яка приймає своє рішення щодо призначення претендента на посаду. Рішення колегії є підставою для укладання з претендентом контракту і призначення його на посаду керівника закладу освіти. Міністр або особа, яка його заміщує, враховуючи рішення конкурсної комісії і колегії, укладає з ним контракт і своїм наказом призначає керівника на посаду.

Із вищезазначеного видно, що, по-перше, трудові відносини з претендентами на посаду керівника закладу освіти виникають за наявності конкурсу, тобто конкурс не є формою трудового договору, а

тільки підставою для укладання з претендентом контракту і призначення його на посаду. Цей випадок виникнення трудових відносин фактично складається з двох правотвірних, рівних за своєю юридичною силою елементів: конкурсу й трудового договору (контракту). Таким чином, вибрання за конкурсом є обов'язковим юридичним актом, що передує встановленню трудових правовідносин.

По-друге, конкурс є юридичною формою оцінки уповноваженими органами необхідних професійних та організаторських здібностей претендентів, що є ефективним засобом виявлення найбільш достойних і кваліфікованих кандидатів на посаду керівника закладу освіти і підвищення якості кадрового потенціалу науки.

По-третє, конкурсний відбір є юридичною формою реалізації права на працю, що сприяє раціональному підбору, розміщенню та використанню кадрів.

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30.

2. Закон України "Про освіту" // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №34 від 23 травня 1991р.

3. Положення про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти України, що є у загальнодержавній власності. – Затверджено наказом Міністерства №229 від 26.06.96 р. – К., 1996.

Отримано 30.10.2001

УДК 658.012.45

А.А.ПЕТРЯЕВ

Харьковский государственный экономический университет

МЕНЕДЖМЕНТ И РУКОВОДСТВО

Излагаются основы теории лидерства: теория черт, ситуативная и системная теории. Разделены понятия "менеджер" и "руководитель": менеджер следит за тем, чтобы работа выполнялась на высоком качественном уровне, руководитель-лидер должен владеть искусством создания организации.

Природа руководства давно привлекает внимание человека. В современных теориях лидерства в качестве базовых выделяют теорию черт, ситуативную теорию и системную теорию.

Теория черт определяет способность к лидерству как природный дар. Попытки выделить черты харизматических лидеров не удалось, поскольку представления о составе этих черт и их иерархии были различные. Тем не менее на первом этапе перехода к рынку нашей страны попытки определить содержание понятия предпринимательства и качества предпринимателей были связаны с применением теории черт: